

深圳市怡亚通供应链股份有限公司

2018 年股票期权激励计划考核管理办法（修订稿）

深圳市怡亚通供应链股份有限公司（以下简称“怡亚通”或“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动怡亚通中高层管理人员、核心业务（技术）人员、子公司管理层和骨干员工等相关员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司战略目标实现及股东利益最大化，拟对包括公司中高层管理人员、核心业务（技术）人员、子公司管理层和骨干员工等相关员工在内的激励对象进行股票期权激励计划（以下简称“本计划”）。为保证本计划顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《公司章程》等及其它相关法律、法规的规定，结合公司实际，制订本考核办法。

第一章总则

第一条考核目的

通过对包括公司中高层管理人员、核心业务（技术）人员、子公司管理层和骨干员工等相关员工在内的激励对象绩效的正确评价，健全和完善公司的激励考核体系，促进公司持续稳健发展，实现股东利益最大化。

第二条考核的原则

- （一）坚持公开、公正、公平的原则，考核制度程序公开规范。
- （二）坚持公司业绩、部门绩效与个人工作成绩相结合的原则。
- （三）坚持客观量化、操作性强的原则。

第三条考核对象

本办法适用于包括公司中高层管理人员、核心业务（技术）人员、子公司管理层和骨干员工等相关员工在内的本计划的激励对象。

第二章考核职责及权限

第四条公司董事会薪酬委员会负责股权激励考核的领导和审核工作，考核结果经薪酬委员会审核后，报董事会审批。

第五条公司财务部、人力资源部等相关部门提供相关的考核数据，并对数据的真实性及可靠性负责。

第六条公司考核评价中心在薪酬委员会指导下负责具体的考核工作，定期或不定期汇总、审核相关考核数据及信息，并以书面绩效报告形式上报薪酬委员会，由薪酬委员会审核通过后再上报董事会审批。

第三章考核方法、指标、期间及流程

第七条考核方法、指标

（一）实行以净利润为核心的 KPI（关键绩效指标）考核，具体根据考核对象所处的职位及岗位性质设置不同的权重和指标，具体的考评内容详见公司相关的薪酬绩效考核管理制度和规定。

（二）公司层面总体业绩要求

本计划在 2018-2019 年的 2 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。公司总体各年度绩效考核目标如表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予期权第一个行权期	以 2017 年为基准年，2018年度(未扣期权费用前的)净利润复合增长率不低于 10%。
首次授予期权第二个行权期	以 2017 年为基准年，2019年度(未扣期权费用前的)净利润复合增长率不低于 10%。

以上净利润指标以扣除非经常性损益后归属上市公司股东的净利润加期权费用作为计算依据。如公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

除此之外，股票期权等待期内，归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得为负。

(二) 个人层面业绩考核要求
个人绩效考核合格。

第八条考核期间及周期

考核期间为可行权日的前一会计年度，考核周期为股权激励期间每年度一次。

第九条考核程序

(一) 每一考核年度，公司根据企业经营环境及战略规划制订各经营单位(含各控股子公司)和部门的经营计划和经营目标。各经营单位和部门根据公司经营规划及公司相关的薪酬绩效考核制度将目标任务层层分解并落实到各考核对象的年度考核表中，并报薪酬委员会审批。

(二) 公司考核评价中心每季度跟踪汇总各经营单位、部门及考核对象的业绩实现情况，形成季度考核评价报告，报薪酬委员会备案。

(三) 考核年度结束后，由考核评价中心组织具体考核工作，汇总相关考核数据，出具《年度考核绩效评价报告》，报薪酬委员会审批。

第四章 考核结果应用

第十条考核结果等级及修正

(一) 各考核对象的考核等级参照公司绩效考核实施方案执行。

(二) 考核期内，如遇重大不可抗力等因素严重影响考核对象业绩的，薪酬委员会可酌情修改偏差较大的考核指标和考核结果。

第十一条考核结果反馈与申诉

(一) 考核对象有权了解自己的考核结果，考核评价中心应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

(二) 如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与考核评价中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

第十二条 考核结果应用

考核结果作为本计划的行权依据，具体如下：

（一）考核结果为合格的，激励对象相对应行权期所获授的股票期权可获得全额行权资格。

（二）考核结果为不合格的，激励对象相对应行权期所获授的但尚未行权的股票期权由公司注销或取消。

第五章 考核记录管理

第十三条 公司考核评价中心负责对所有激励对象的考核纪录（含书面纪录及电子文档）进行保管。

第十四条 考核纪录保管期限为十年，超出保管期限的，由薪酬委员会核定后统一销毁。

第六章 附则

第十五条 本办法由公司董事会负责解释并修订。

第十六条 本办法自《深圳市怡亚通供应链股份有限公司 2018 年股票期权激励计划（草案）》生效后，开始实施。

深圳市怡亚通供应链股份有限公司董事会

2018 年 5 月 14 日